Nations Unies A/75/775

Assemblée générale

Distr. générale
24 février 2021
Français
Original : anglais

**Soixante-quinzième session**
Point 146 de l'ordre du jour
**Gestion des ressources humaines**

# Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel

## Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

## I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat et les données démographiques relatives aux personnel (A/75/591). À cette occasion, il a reçu un complément d'information et des éclaircissements, puis des réponses écrites datées du 14 décembre 2020.

2. Le Secrétaire général indique que son rapport annuel, qui contient des données démographiques relatives au personnel du Secrétariat pour l'année 2019, fait suite aux résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions 66/234, 67/255, 68/252, 71/263 et 72/254.

## II. Données démographiques relatives au personnel

3. Le Secrétaire général indique que le Secrétariat comptait 36 574 fonctionnaires au 31 décembre 2019 (A/75/591, par. 5). Les informations qu'il présente sont regroupées en cinq sections (introduction, analyses concernant les effectifs, personnel du Secrétariat, nominations et cessations de service et les fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales), les trois dernières contenant des données organisées sous les rubriques effectif, entités, catégorie, sexe et âge, et type d'engagement, le cas échéant. Des informations sont également fournies concernant la composition démographique du personnel en 2019, ainsi que l'évolution démographique de ce dernier entre le 30 juin 2016 et le 31 décembre 2019.



Merci de recycler

**Présentation et analyse**

4. Le Secrétaire général indique que l'analyse approfondie présentée dans le rapport porte sur les principales difficultés et possibilités pour ce qui est de réaliser la parité des genres et la diversité géographique – en termes de représentation géographique et de représentation des groupes régionaux – au regard des cibles fixées dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et la Stratégie en faveur de la diversité géographique du Secrétariat. La section II du rapport donne des informations sur la parité des genres (ibid., par. 17 et 18 et sect. II.C) et la diversité géographique (ibid., par. 19 à 24 et sect. II.D).

5. On trouve dans le rapport une nouvelle section II (Analyses concernant les effectifs), qui porte sur les principaux éléments de la stratégie relative aux ressources humaines, à savoir la parité des genres et la diversité géographique, et présente une analyse détaillée des facteurs ayant une incidence sur ces priorités grâce à laquelle on peut se faire une meilleure idée des progrès réalisés. Il est précisé que les analyses concernant les effectifs mettent l'accent sur les possibilités de progresser davantage en matière de parité des genres et de diversité géographique compte tenu des départs à la retraite et des tendances observées durant le processus de présentation de candidatures, notamment les départs à la retraite d'hommes et de fonctionnaires soumis à la répartition géographique, la sélection de candidates et la sélection de candidats du Groupe des États d'Afrique et du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (A/75/591, par. 10 et 11). Le Comité consultatif fait d'autres observations et recommandations dans les paragraphes ci-après et dans son rapport sur le rapport d'ensemble du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines (A/75/765).

6. Le Secrétaire général indique qu'il entend consacrer une partie de ses prochains rapports sur la composition du Secrétariat aux analyses concernant les effectifs, comme celles présentées à la section II du rapport. Il précise que le thème analysé peut varier d'un rapport à l'autre en fonction des priorités stratégiques et des résultats de la réforme de la gestion des ressources humaines. **Le Comité consultatif salue les efforts faits pour présenter des données analytiques dans le rapport et pour cerner les tendances d'évolution et les problèmes persistants et nouveaux. Il rappelle toutefois ses recommandations antérieures sur la nécessité d'effectuer une analyse plus poussée des tendances et de comprendre les raisons profondes de ces tendances afin de prendre des mesures correctives et d'améliorer les politiques. Il rappelle qu'il a recommandé d'établir une stratégie globale des ressources humaines affinée pour l'Organisation, en donnant la priorité aux problèmes les plus persistants et en prévoyant des échéances et des objectifs mesurables, réalisables et spécifiques (voir A/74/696, par. 7 à 9, et A/73/497, par. 9)**.

7. Le Secrétaire général indique que des mesures seront prises pour diffuser progressivement la teneur du rapport sur la composition du Secrétariat sur une plateforme en ligne en 2021, et que la plupart des données démographiques standard présentées dans le rapport seront mises à la disposition de tous les États Membres grâce à l'élargissement de la diffusion en ligne (A/75/591, par. 13). **Le Comité consultatif prend bonne note de la diffusion de la teneur du rapport sur la composition du Secrétariat sur une plateforme en ligne, mais il fait remarquer que les États Membres ont déjà accès à l'information sur la composition du Secrétariat. Le Comité compte que le Secrétaire général présentera des données analytiques détaillées dans son prochain rapport sur la composition du Secrétariat**.

8. Le Secrétaire général propose d'établir un rapport tous les deux ans et non plus tous les ans étant donné qu'il sera nécessaire d'effectuer des analyses détaillées et de

mener des consultations stratégiques à l'échelle de l'Organisation et qu'il faudra plus de temps pour faire des comparaisons entre les sources de données (ibid., par. 12). **Le Comité consultatif estime que, compte tenu des nombreuses initiatives qui ont été lancées et des questions touchant la politique des ressources humaines qui n'ont pas été résolues, il faudra continuer d'établir un rapport annuel, lequel donnera une vue d'ensemble de l'exécution de ces initiatives et permettra de repérer rapidement les problèmes éventuels et de trouver promptement des solutions (voir également A/73/497). Il rappelle également que la période couverte par le rapport a déjà été modifiée pour correspondre à l'année civile dans le cadre de l'harmonisation des cycles d'établissement de rapports (voir également A/73/79). Il estime par conséquent que la proposition tendant à établir un rapport biennal, au lieu du rapport annuel actuel, n'est pas justifiée et recommande de ne pas l'approuver**.

**Données et tendances démographiques relatives au personnel du Secrétariat**

9. On trouve dans le rapport du Secrétaire général des données statistiques relatives au personnel du Secrétariat pour la période de juin 2016 à décembre 2019 (tableaux 1 et 2), qui font ressortir les tendances suivantes : a) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies a augmenté de 2,2 %, passant de 75 934 à 77 620, ce qui s'explique par l'augmentation des effectifs du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ; b) l'effectif du Secrétariat a diminué de 8,9 %, passant de 40 131 personnes à 36 574 personnes, ce qui tient principalement au fait que des missions ont réduit leurs effectifs ou ont terminé leur mandat, en particulier l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) et la Mission des Nations Unies pour l'appui à la justice en Haïti (MINUJUSTH) ; c) la proportion des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total du Secrétariat a augmenté, passant de 32,0 % à 36,7 %, tandis que celle des agents des services généraux et des catégories apparentées a diminué, passant de 58,1 % à 53,9 % ; d) la proportion des fonctionnaires titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu dans l'effectif total a augmenté, passant de 22,3 % à 29,1 %, tandis que celle des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 70,3 % à 62,3 % ; e) la proportion des femmes dans l'effectif total est passée de 34,8 % à 38,4 % ; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat est passé de 44,6 ans à 46,2 ans ; g) l'ancienneté moyenne au Secrétariat est passée de 7,9 ans à 9,1 ans (voir A/71/360, tableau 11, et A/75/591, tableau 16) ; h) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat soumis à la répartition géographique a augmenté de 6 %, passant de 2 982 à 3 158 ; i) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour ce qui est de la représentation aux postes soumis à la répartition géographique est passé de 104 à 108.

*Représentation géographique*

10. D'après le rapport, au 31 décembre 2019, 3 158 fonctionnaires du Secrétariat étaient soumis à la répartition géographique en vertu du paragraphe 66 de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a décidé que les fonctionnaires ne conserveraient ce statut que tant qu'ils occuperaient un poste soumis au principe de la répartition géographique, sauf s'ils avaient été engagés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs. Le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique étaient de 3 611 et la différence entre le nombre de postes (3 611) et le nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique (3 110) s'explique par le fait que 276 des postes en question étaient vacants, 174 étaient

provisoirement occupés par des fonctionnaires n'ayant pas ce statut et 51 étaient occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. En outre, le nombre total de fonctionnaires soumis à la répartition géographique (3 158) comprend 48 participants au programme Jeunes administrateurs occupant des postes non soumis au principe de la répartition géographique (A/75/591, par. 101, et note 22).

11. Le tableau ci-après indique la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales entre le 30 juin 2016 et le 31 décembre 2019 (A/75/591, tableau 24).

(Nombre d'États Membres : 193)

| | *États Membres non représentés* | *États Membres sous-représentés* | *États Membres se situant dans la fourchette optimale* | *États Membres surreprésentés* |
|---|---|---|---|---|
| Juin 2016 | 19 | 42 | 104 | 28 |
| Décembre 2016 | 18 | 44 | 102 | 29 |
| Décembre 2017 | 19 | 44 | 103 | 27 |
| Décembre 2018 | 21 | 40 | 105 | 27 |
| Décembre 2019 | 22 | 34 | 108 | 29 |

12. **Le Comité consultatif constate que le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale est passé de 102 au 31 décembre 2016 à 108 au 31 décembre 2019 et que le nombre d'États Membres sous-représentés est passé de 44 à 34 durant la même période (voir A/75/591, tableau 2, A/73/79, tableau 2, et A/72/123, tableau 2). Toutefois, il note avec préoccupation que, durant la même période, le nombre d'États Membres non représentés a continué d'augmenter, passant de 18 à 22, et que les États Membres surreprésentés restaient nombreux.**

13. Le Secrétaire général donne également des informations sur la nomination de 141 fonctionnaires du Secrétariat à des postes soumis au principe de la répartition géographique en 2019, soit : a) 3 fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés ; b) 46 fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 47 fonctionnaires originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 45 fonctionnaires originaires d'États Membres surreprésentés (A/75/591, tableau 30). Le Comité consultatif constate que les pourcentages n'ont pratiquement pas changé, sachant qu'en 2018 seulement 34 % des nominations initiales à des postes du Secrétariat soumis au principe de la répartition géographique concernaient des personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés, contre 36 % en 2017 et 32 % en 2016 (voir A/73/79, tableau 26, et A/72/123, tableau 26). Le Comité s'est fait fournir le tableau ci-après qui indique le nombre de nominations nécessaires pour permettre aux États Membres sous-représentés d'atteindre le plancher ou le point médian des fourchettes optimales concernant les postes soumis au principe de la répartition géographique.

**Nombre de nominations nécessaires pour permettre aux États Membres sous-représentés d'atteindre le plancher ou le point médian des fourchettes optimales**

| | *Nombre de nominations* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *30 juin 2016* | *31 décembre 2016* | *31 décembre 2017* | *31 décembre 2018* | *31 décembre 2019* |
| Permettant aux États Membres sous-représentés d'atteindre le plancher | 320 | 314 | 341 | 329 | 339 |

| | *Nombre de nominations* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *30 juin 2016* | *31 décembre 2016* | *31 décembre 2017* | *31 décembre 2018* | *31 décembre 2019* |
| Permettant aux États Membres sous-représentés d'atteindre le point médian | 623 | 631 | 655 | 627 | 615 |

14. Le Comité consultatif constate que le nombre de nominations qui permettrait aux États Membres sous-représentés d'atteindre le plancher ou le point médian des fourchettes optimales n'a guère changé. Il constate également que les raisons sous-tendant les chiffres relatifs aux nominations aux postes du Secrétariat soumis au principe de la répartition géographique ne sont pratiquement pas analysées dans le rapport. Dans son rapport sur le rapport d'ensemble du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines, le Comité examine plus avant les indicateurs clés de performance énoncés dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires concernant la nomination des personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés.

15. En ce qui concerne la diversité géographique, il est indiqué dans le rapport que la Stratégie en faveur de la diversité géographique est traduite dans les outils relatifs à la diversité, l'examen et l'analyse des prévisions de départs à la retraite étant intégrés dans une approche stratégique pour favoriser une meilleure représentation géographique. Le Bureau des ressources humaines compte fournir des études, par entité, des projections de départ à la retraite des fonctionnaires soumis à la répartition géographique afin que chaque entité puisse cibler ses efforts de prospection en fonction des possibilités qui auront été recensées (A/75/591, par. 19, et A/75/540, par. 41 à 46). Le paragraphe 11 du rapport présente les tendances d'évolution et les chiffres relatifs aux départs à la retraite. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la Stratégie prévoit une action systématique et mesurée, menée sur plusieurs fronts, pour favoriser une plus grande diversité géographique et qu'elle vise à orienter les efforts de prospection vers les candidats qualifiés originaires d'États Membres et de régions non représentés ou sous-représentés, notamment grâce aux activités suivantes : l'étude des façons d'utiliser plus efficacement les plateformes en ligne et les nouveaux outils ; l'établissement systématique de liens entre les enseignements tirés de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel aux possibilités de recrutement découlant des départs à la retraite prévus, en vue d'améliorer la diversité géographique et la parité des genres par une planification proactive des recrutements et un ciblage des activités de prospection ; l'établissement de profils de prospection pour tous les États Membres non représentés ou sous-représentés. Le Comité a également été informé que l'amélioration constante des méthodes de recrutement et d'évaluation est une des composantes fondamentales de la stratégie.

16. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'améliorer la représentation géographique du personnel conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et de rendre compte de la question dans son prochain rapport sur la composition du Secrétariat**. Le Comité fait d'autres observations et recommandations au sujet de la représentation géographique équitable et de la diversité géographique dans son rapport sur le rapport d'ensemble du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines.

*Parité des genres*

17. Le Secrétaire général indique que 38,4 % des fonctionnaires sont des femmes, ce qui représente une augmentation de 1,6 % par rapport à la période précédente ; 24,2 % d'entre elles sont en poste dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales et 49,2 % dans les départements et bureaux, les commissions régionales et les tribunaux, ce qui représente une augmentation de 1,1 % et de 0,5 % respectivement (A/75/591, tableau 1). Sur les 141 fonctionnaires nommés à des postes soumis au principe de la répartition géographique en 2019 (voir par. 13, et A/75/591, tableau 30), 83 (59 %) étaient des femmes, dont : a) 2 étaient originaires d'États Membres non représentés ; b) 27 étaient originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 28 étaient originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 26 étaient originaires d'États Membres surreprésentés. Par ailleurs, 42 des femmes nommées étaient originaires de pays en développement et 41 de pays développés (voir A/75/591, tableau 30). Le Comité consultatif s'est fait fournir des informations concernant les nominations aux postes du Secrétariat soumis au principe de la répartition géographiques ventilées par sexe, par catégorie de représentation et par groupe régional pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2019 et il constate que 42 femmes originaires de pays en développement ont été nommées contre 27 hommes originaires de ces pays, et 41 femmes originaires de pays développés ont été nommées contre 31 hommes originaires de ces pays. **Le Comité consultatif prend note de l'augmentation générale du nombre de femmes parmi le personnel et recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour améliorer la parité des genres à tous les niveaux au Secrétariat, y compris dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, en privilégiant les personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés et en se conformant au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, compte dûment tenu du principe de la représentation géographique équitable (voir également par. 16)**. Le Comité fait d'autres observations et recommandations sur cette question dans son rapport sur le rapport d'ensemble du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines.

*Transformation de postes soumis à recrutement international en postes soumis à recrutement local*

18. On trouve dans le rapport des données relatives à l'ensemble du personnel, ventilées par catégorie, par classe et par entité, au 31 décembre 2019, y compris pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (A/75/591, tableau 11). Le Comité consultatif constate que, dans la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées, les administrateurs recrutés sur le plan national constituent seulement 11 % du personnel recruté sur le plan national et 6 % de l'ensemble des effectifs. En ce qui concerne la stratégie de transformation des postes de fonctionnaire international en postes d'agent recruté sur le plan national, le Comité a été informé que l'objectif est d'exécuter les prescriptions de l'Assemblée générale tendant à recourir autant que possible au personnel local et à renforcer les effectifs d'agents locaux pour contribuer directement à la réalisation des objectifs de l'Organisation des Nations Unies dans le pays hôte. La poursuite de cet objectif fait l'objet des directives axées sur le recrutement local qui visent à établir un équilibre entre les effectifs recrutés sur le plan international et sur le plan national, compte tenu du contexte local, des capacités disponibles dans le pays hôte et des besoins opérationnels de l'entité considérée.

19. Le Comité consultatif a été informé que chaque entité a un mandat unique et a besoin de différentes compétences en fonction du stade qu'elle atteint dans son cycle de vie et que, compte tenu de la diversité des besoins et du fait que les talents

disponibles au plan local diffèrent d'un endroit à l'autre, toutes les entités n'ont pas la même possibilité de recourir aux services d'agents locaux. Le Comité a été informé que chaque entité se fixerait comme objectif de réexaminer ses effectifs au moins une fois par an pour veiller à ce que ceux-ci correspondent à ses besoins, en prenant en compte des considérations telles que son mandat, ses priorités stratégiques, son cycle de vie, le marché du travail local et l'environnement opérationnel. **Le Comité consultatif compte que davantage d'efforts seront faits pour transformer des postes soumis à recrutement international en postes soumis à recrutement national conformément aux résolutions de l'Assemblée générale, et que des données statistiques détaillées concernant les entités concernées seront fournies dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat**. Le Comité fait d'autres observations et recommandations sur cette question dans son rapport sur le rapport d'ensemble du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines.

*Postes vacants et délais de recrutement*

20. Le Comité consultatif s'est fait fournir des informations sur les postes soumis au principe de la répartition géographiques qui étaient occupés ou vacants au 31 décembre 2017, 2018, 2019 et au 31 octobre 2020, et a appris qu'il y a parmi ces postes des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Secrétariat, en dehors de certains postes financés au moyen du budget ordinaire (personnel linguistique, personnel des missions, activités financées conjointement, personnel temporaire autre que pour les réunions et personnel temporaire pour les réunions). Le Comité constate que le nombre de postes vacants est passé de 300 en 2017 à 333 en 2018, 367 en 2019 et 548 au 31 octobre 2020. **Le Comité consultatif note avec préoccupation qu'un grand nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique sont vacants et compte que tout sera fait pour les pourvoir rapidement et qu'il en sera rendu compte dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat (voir par. 13)**.

21. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, selon le Secrétariat, une analyse des postes et emplois de temporaire qui sont vacants à un moment ou à un autre depuis 2017 montre que le nombre de jours entre le moment où un poste devient vacant et le moment où il est pourvu est en moyenne de 186. **Le Comité consultatif est préoccupé par les longs délais de recrutement et compte que des mesures correctives seront prises dans le cadre de la stratégie globale des ressources humaines affinée et que des données statistiques exhaustives sur les postes vacants, notamment la durée de vacance de ces postes, seront fournies dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat**. Le Comité fait d'autres observations et recommandations sur les délais de recrutement dans son rapport sur le rapport d'ensemble du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines.

*Recrutement externe et interne*

22. Le Secrétaire général indique que l'effectif utilisé pour rendre compte des nominations et des cessations de service était de 34 471 personnes au 31 décembre 2019 et qu'il comprend seulement les fonctionnaires gérés au moyen d'Umoja. Cet effectif est inférieur de 2 103 fonctionnaires par rapport à l'effectif global examiné dans la section II (36 574 fonctionnaires), le personnel qui n'est pas pris en compte dans les nominations et cessations de service étant les fonctionnaires du Secrétariat administrés par le PNUD et quelques hauts fonctionnaires qui ne sont pas encore gérés au moyen d'Umoja (A/75/591, par. 92, tableau 19 et note 21). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le tableau 19 du rapport récapitule les nominations et cessations de service et que le chiffre de 5 064 nominations indiqué

comprend les engagements initiaux et les reconductions de fonctions, qui ne sont pas considérées comme « externes », bien qu'au moment où ils ont été engagés, les intéressés ne soient pas des fonctionnaires et aient été considérés comme « externes ». Ayant demandé davantage de précisions, le Comité a été informé que sur les 5 064 nominations, 2 186 sont des engagements initiaux, 2 834 sont des nominations et 44 relèvent d'autres catégories, notamment le placement de fonctionnaires du Secrétariat qui ont été reçus au concours du programme Jeunes administrateurs.

23. Le Comité consultatif constate qu'on ne trouve pas dans le rapport de données statistiques sur le recrutement en externe et en interne. Il estime qu'il faut une plus grande clarté pour ce qui est de la définition des nominations « interne » et « externe », des notions d'engagement initial et de reconduction de fonctions et des nombres de candidats « internes » et « externes ». **Le Comité consultatif compte que des données statistiques détaillées et désagrégées sur les nominations « internes » et « externes » seront présentées dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat et que des orientations plus claires sur les types d'engagement, les engagements initiaux et les reconductions de fonctions seront énoncées dans la stratégie globale des ressources humaines affinée. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'assurer l'égalité de traitement et de chances en ce qui concerne le recrutement de candidats internes et externes et de rendre compte de la question dans son prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines**. Le Comité fait d'autres observations et recommandations sur le recrutement par voie externe dans son rapport sur le rapport du Secrétaire général intitulé « Une nouvelle façon d'envisager la mobilité : bâtir une Organisation agile en donnant au personnel l'occasion d'apprendre et de développer ses compétences en cours d'emploi ».

*Vieillissement du personnel et rajeunissement du Secrétariat*

24. Selon les données présentées dans le rapport, l'âge moyen du personnel du Secrétariat est passé de 44,6 ans à 46,2 ans entre le 30 juin 2016 et le 31 décembre 2019 (A/75/591, figure 31). Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général a présenté une première analyse du vieillissement du personnel du Secrétariat (voir A/71/557, par. 106 à 108), une autre analyse dans son rapport à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session (A/73/372/Add.1, par. 46 à 48 et annexe II) et une troisième dans son rapport à l'Assemblée à sa soixante-quatorzième session, selon laquelle le nombre de fonctionnaires en début de carrière a diminué de 101, passant de 1 393 à 1 292, entre 2015 et 2018 (A/74/82, tableau 8, et A/70/605, tableau 8). Le Comité constate que le nombre de fonctionnaires en début de carrière est passé à 1 328 selon le dernier rapport (voir A/75/591, tableau 11), mais il note qu'une fois de plus, les efforts de rajeunissement de l'Organisation ont été entravés par les réductions du nombre de postes des classes de début (P-1 et P-2) au fil des ans et par l'augmentation du nombre de postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat, dont les postes D-1 et D-2 (voir A/75/591, tableau 12). **Le Comité consultatif recommande une nouvelle fois que l'augmentation du nombre de postes de rang élevé au Secrétariat fasse l'objet d'une analyse plus approfondie et que des recommandations sur des solutions à long terme soient présentées à l'Assemblée générale pour examen (A/75/7, par. 49)**.

25. Dans le contexte du projet de budget-programme pour 2021, l'Assemblée générale a souscrit, dans sa résolution 75/252, à la recommandation du Comité consultatif tendant à ce que davantage de postes aux classes moins élevées soient inclus dans les futurs projets de budget et à ce que de plus amples détails sur la stratégie de rajeunissement et les prochains départs à la retraite soient fournis dans le prochain rapport sur la gestion des ressources humaines (voir A/75/7, chap. I, par. 47 à 49). **Le Comité consultatif rappelle encore une fois les observations et**

**recommandations qu'il a formulées lors de l'examen des projets de budget successifs et dans les rapports sur la gestion des ressources humaines concernant l'effet préjudiciable que la réduction du nombre de postes d'administrateur(trice) à la classe de début a sur la capacité de l'Organisation d'attirer et de former de jeunes talents dans le cadre de ses efforts de rajeunissement[1]. Il compte qu'un plus grand nombre de postes aux classes les moins élevées figureront dans les futurs projets de budget. Il compte également que de plus amples détails sur la stratégie de rajeunissement et les prochains départs à la retraite seront fournis dans le prochain rapport sur la gestion des ressources humaines**.

*Fonctionnaires de rang supérieur*

26. Au 31 décembre 2019, 153 fonctionnaires du Secrétariat avaient rang de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e) (voir A/75/591, tableau 11), contre 159 fonctionnaires au 30 juin 2016 et 150 en 2017 et 2018. Le Comité consultatif demeure d'avis que l'évolution du nombre de fonctionnaires de rang supérieur doit être replacée dans le contexte de la diminution constante des effectifs du Secrétariat, qui sont passés de 40 131 à 36 574 personnes (soit une baisse de 8,9 %), entre 2016 et 2019. Le Comité note que sur la période de 12 mois couverte par le rapport, les effectifs sont passés de 37 505 personnes en 2018 à 36 574 personnes en 2019 (ibid., tableau 2, et A/74/82, tableaux 2 et 8). D'après les informations qu'il s'est fait communiquer, 150 fonctionnaires de rang supérieur, dont 69 ayant rang de secrétaire général(e) adjoint(e) et 81 ayant rang de sous-secrétaire général(e), étaient en poste au 31 octobre 2020 et qu'ils étaient originaires de 72 États Membres, contre 69 États Membres durant la période précédente. **Le nombre de fonctionnaires de rang supérieur est resté relativement stable au cours des périodes couvertes par les derniers rapports, mais le Comité consultatif souligne qu'il reste nécessaire de surveiller le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs de l'Organisation et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de rang élevé soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes en vue de limiter autant que faire se peut les éventuels chevauchements de responsabilité aux plus hauts échelons de l'Organisation (voir également A/74/696, par. 20, A/73/497, par. 18, et A/71/557, par. 114)**.

27. On trouve dans le rapport du Secrétaire général une ventilation du personnel du Secrétariat par catégorie, par classe et par source de financement au 31 décembre 2019, qui montre que 515 fonctionnaires de classe D-1 et de rang supérieur sont financés au moyen du budget ordinaire, 175 au moyen du budget du maintien de la paix et 258 au moyen des ressources extrabudgétaires (A/75/591, annexe, tableau 3). Le Comité consultatif s'est fait communiquer des informations sur les nominations aux postes de la classe D-1 et de rang supérieur par nationalité et par lieu d'affectation en 2017, 2018 et 2019. Il constate qu'en 2017, 33 personnes ont été nommées à des postes soumis au principe de la répartition géographique et 91 personnes à des postes et emplois en vertu d'un engagement à titre permanent, d'un engagement continu ou d'un engagement de durée déterminée, contre 25 et 86 respectivement en 2018 et 21 et 159 respectivement en 2019. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire figurer systématiquement, dans les prochains rapports sur la composition du Secrétariat, une ventilation détaillée, avec indication du taux d'occupation, de**

[1] Voir A/74/7, chap. I, par. 87 et 88 ; A/73/497, par. 14 et 15 ; A/72/558, par. 13 ; A/71/557, par. 41 ; A/69/572, par. 105 ; A/68/7, par. 86 et 87 ; et A/66/7, par. 86.

**tous les emplois de la classe D-1 et de rang supérieur financés au moyen de toutes les sources de financement (voir également A/75/7/Add.8, par. 15)**.

*Engagement de fonctionnaires de rang supérieur*

28. Le tableau 14 du rapport donne des précisions concernant les 12 fonctionnaires de rang supérieur engagés en vertu d'un contrat prévoyant une rémunération de 1 dollar par an. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'il y avait également 14 fonctionnaires de rang supérieur engagés en vertu d'un contrat-cadre et que ces diverses modalités contractuelles (contrat prévoyant une rémunération de 1 dollar par an, contrat-cadre, emploi à temps partiel et personnel fourni à titre gracieux) ont été mises en place pour répondre à l'évolution des mandats et des besoins de l'Organisation, à la demande des États Membres et dans diverses résolutions de l'Assemblée générale. Il s'est également vu fournir des informations sur les résolutions et les modalités contractuelles. **Le Comité consultatif espère que les modalités contractuelles appropriées sont utilisées et compte qu'il sera rendu compte de la question dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines**.

*Questions diverses*

29. Le Comité consultatif s'est fait fournir des informations sur le nombre de candidatures aux postes vacants dans toutes les entités du Secrétariat qui ont fait l'objet d'un avis de vacance durant la période 2013-2019. Il constate, d'après les données, que le nombre de candidatures reçues pour chaque avis augmente au fil du temps.

# III. Recommandation

30. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du rapport du Secrétaire général (A/75/591, par. 121). **Le Comité consultatif a formulé des observations et recommandations dans le présent rapport**.